Quaderns de la Igualtat

5

II Plan de Igualdad de la Universidad Rovira i Virgili

[publicacions]
urv

II Plan de igualdad de la Universidad Rovira i Virgili

Quaderns de la Igualtat, 5

II Plan de igualdad de la Universidad Rovira i Virgili

Claustro del 24 de noviembre de 2011

[publicacions] urv

Tarragona, 2012

La Universidad Rovira i Virgili es miembro de

http://www.equality-network.net

Edita:
Publicacions URV

1ª. edición: Noviembre de 2012
Depósito legal: T-1439-2012

Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili:
Av. Catalunya, 35 - 43002 Tarragona
Tel. 977 558 474
www.urv.cat/publicacions
publicacions@urv.cat

¶ Esta editorial es miembro de la Xarxa Vives y de la UNE, lo que garantiza la difusión y comercialización de sus publicaciones a nivel nacional e internacional.

Índice

Comisión para la elaboració del II Plan de igualdad

Copresidentas
Dra. Encarnació Ricart Martí
(Vicerectora de Sociedad y Relaciones Institucionales)
Dra. Maria Inmaculada Pastor Gosálbez
(Directora del Observatorio de la Igualdad)

Miembros Claustrales
Dra. Rosa Caballol Lorenzo (PDI)
Dr. Roberto Giral Castillón (PDI)
Dra. Rosa Nogués Llort (PDI)
Dr. Miquel Àngel Purcalla Bonilla (PDI)
Sra. Margarita Rebenaque Esteve (PAS)
Dr. Jordi Roca Girona (PDI)
Sra. Arantxa Tévar Beunza (PAS)

Miembros invitados
Dra. Coral Cuadrada Majó (PDI)
Sra. Carme Moreno (PAS)
Dra. Montserrat Palau Vergés (PDI)
Dra. Dolors Puigjaner Riba (PDI)
Sra. Anna Santo Bartolí (PAS)
Dra. Rosa Tamarit Sumalla (PDI)
Dra. Joana Zaragoza Gras (PDI)

Prólogo

Presentamos en esta publicación el II Plan de Igualdad de nuestra Universidad acompañado de un análisis del resultado de la aplicación del I Plan de Igualdad y de un diagnóstico de la situación actual. La Universitat Rovira i Virgili fue una de las primeras en aprobar un instrumento metodológicamente tan contrastado como el del Plan Estratégico de Igualdad, que nos ha permitido avanzar y sobre todo nos ha ayudado a reflexionar sobre un tema de primer orden, pero que no se había manifestado con su total dimensión. Ahora hemos alcanzado una posición de mayor madurez sobre la cuestión, sabemos dónde estamos, dónde están nuestras debilidades y la dirección que debemos tomar, y es por este motivo que el impulso del II Plan de Igualdad nos permitirá dar el salto cualitativo que es necesario. Nuestro I Plan de Igualdad se aprobó en la reunión del Claustro de mayo de 2007, casi de manera paralela a la aprobación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obligaba a la Administración pública y a las empresas de una dimensión determinada a elaborar planes de igualdad que les permitieran integrar políticas de género en su actuación cotidiana. La clave de este plan estratégico es precisamente la integración de una perspectiva nueva en la gestión ordinaria de cualquier organización y la implantación de acciones determinadas, concretas y positivas que modifiquen una situación y la mejoren.

La situación económica actual es altamente preocupante y conlleva, entre otros inconvenientes, una exigencia de contención en el gasto que no podemos obviar, lo cual afecta a todos los proyectos y naturalmente también al ritmo de adopción de las medidas aquí previstas. Pero hemos afrontado desde el primer momento la situación con madurez y nunca hemos claudicado en nuestros proyectos, sino que hemos priorizado y adaptado el ritmo a las posibilidades reales.

Una de las metas marcadas por el I Plan de Igualdad era la creación de una unidad encargada de manera específica de todas aquellas cuestiones que pudieran afectar a la igualdad entre los hombres y las mujeres en todos los estamentos de la comunidad universitaria: igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación. La creación del Observatorio de la Igualdad ha dado resultados altamente satisfactorios, ha dinamizado nuestras actuaciones y posicionamientos y ha llevado a cabo una labor de reflexión constante y de diálogo que se ha mostrado muy eficaz. El II Plan de Igualdad que ahora presentamos mejora el anterior en aspectos metodológicos y quizá también sea más ambicioso, pero sigue desarrollando, en esencia, la voluntad de la comunidad universitaria de crecer y progresar en los grandes principios orientadores de nuestra política para llegar allí donde queremos estar.

La sensibilidad social en relación con la igualdad de mujeres y hombres ha aumentado de manera exponencial en los últimos años gracias a iniciativas institucionales, pero también gracias a esfuerzos privados y de grupos de personas que de manera desinteresada han movilizado iniciativas y han estudiado la realidad con una perspectiva de análisis que les ha hecho identificar de manera incontestable la existencia de diferencias por razón de sexo. La universidad es una realidad muy plural y manifiesta la realidad social; aunque se han logrado objetivos no despreciables, todavía hoy los puestos de trabajo de categoría superior están ocupados mayoritariamente por hombres, y en algunos ámbitos del conocimiento se sigue mostrando una presencia abrumadoramente superior de mujeres o de hombres, dato que responde a estereotipos poco fundados pero fuertemente arraigados. Un plan de igualdad modifica situaciones internas de una organización, pero está llamado también a irradiar su potencial fuera de los límites de la organización que lo ha aprobado para modificar hábitos y situaciones de su entorno y, en definitiva, para aportar progreso a la sociedad. La universidad tiene también un papel de liderazgo del que somos plenamente conscientes y nos sentimos responsables. El Claustro de nuestra Universidad tuvo la certeza de que dotándose de un instrumento de mejora de la situación de igualdad entre hombres y mujeres la hacía progresar como institución y aportaba elementos de progreso a la sociedad.

Francesc Xavier Grau Vidal
Rector

Diagnosis de la situación de las mujeres y los hombres en la URV (2009-2010)

1. Introducción: la situación de las mujeres en las instituciones científicas europeas

El interés por la igualdad entre hombres y mujeres en la ciencia ha tenido diferentes desarrollos según los países. En Europa el acuerdo sobre la necesidad de mejorar la situación de las mujeres en la ciencia no se produce hasta la década de los ochenta, cuando esta cuestión se trató en los países nórdicos por primera vez y Alemania publicó, en 1989, el primer informe nacional sobre la promoción de la mujer en el mundo científico. A partir de aquí y durante la década de los noventa, los términos *ciencia* e *igualdad entre géneros* han ido adquiriendo cada vez más importancia en los Estados de la Unión Europea (UE). Como muestra, se han redactado importantes documentos que tienen como objetivo contribuir a moldear las políticas gubernamentales, por ejemplo, *The Rising Tide* (Reino Unido, 1994), *Excellence in Research* (Dinamarca, 1995), *Women in Academia* (Finlandia, 1998) o *Recommendations for Equal Opportunities for Women in Science* (Alemania, 1998). Estos informes clave y otros tuvieron como objetivo contribuir a aumentar la calidad en la ciencia mejorando la situación de las mujeres en el ámbito científico.

En 1998 se celebró en Europa la conferencia «Mujer y Ciencia», en la que se empieza a tratar la transversalización de la perspectiva de género (*mainstreaming*) en política científica comunitaria. En la comunicación de la Comisión Europea «Mujeres y ciencia. Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea» del año 1999, se proponía una estrategia coherente dentro del V Programa Marco para promover

la investigación realizada por mujeres, para mujeres y en relación con las mujeres, y se instó a mantener un debate dinámico sobre la situación de las mujeres en la ciencia, a desarrollar mejores indicadores de desigualdad y a compartir experiencias sobre estos temas. Con este objetivo, la Comisión Europea creó un sistema de vigilancia (*genderwatch*) encargado de controlar y aplicar la integración de la dimensión género en el V Programa Marco, a través de la recogida y la difusión de estadísticas, el fomento de la participación de la mujer en los grupos de evaluación y las asambleas consultivas, así como a través de la realización de estudios sobre el impacto de género en los programas de investigación.

En respuesta a esta comunicación sobre mujeres y ciencia, el Consejo de la Unión Europea, mediante resolución del año 1999, invitaba a los Estados miembros a llevar a cabo las siguientes acciones:

- revisar los mecanismos establecidos para recoger estadísticas desagregadas por género;
- comprometerse con el diálogo propuesto por la Comisión sobre las políticas aplicadas en los Estados miembros, y
- perseguir el objetivo de la igualdad entre géneros en la ciencia haciendo uso de los medios adecuados.

Con la publicación del informe ETAN[1] de la Comisión Europea en el año 2000, sobre la promoción de la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros, se pretendió influir en todos los ámbitos de la política para mejorar la situación de las mujeres en la ciencia y en el desarrollo de la política científica comunitaria a corto, medio y largo plazo, con los objetivos principales siguientes:

- integrar la igualdad en las diversas instituciones que enseñan y financian ciencia y que forman y contratan científicos, y
- conseguir equidad en las estructuras profesionales, en la evaluación por pares, en la financiación de la excelencia, en el liderazgo académico y en el establecimiento de políticas y prioridades científicas.

1 Informe sobre las mujeres y la ciencia en la UE que la Comisión Europea encarga a la Red Europea de Evaluación de Tecnología (ETAN) en 1999, y que ha tenido continuidad mediante el Grupo Helsinki sobre mujeres y ciencia que la Comisión Europea estableció ese mismo año con el mandato de fomentar la participación de las mujeres en las carreras científicas y la investigación y desarrollar indicadores relacionados con este aspecto.

Tras el informe ETAN vendría la edición de *She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, una recogida de datos sobre la situación de las mujeres en la ciencia que publican la Comisión Europea y el Grupo Helsinki. El objetivo de *She Figures*[2] es monitorizar la situación y los avances hacia la igualdad de género en los ámbitos de la educación superior y del mercado de trabajo. En este informe, publicado cada tres años, se recogen y se sistematizan los datos de los Estados miembros de la UE, Croacia, Noruega, Islandia, Suiza, Turquía e Israel, lo que permite determinar cuál es la evolución de la situación de las mujeres en la ciencia y compararla entre países y períodos.

En el marco español, el último informe del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2011) y el *Libro blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española* muestran datos para el conjunto de las universidades españolas, así como un análisis de las desigualdades por razón de género en el sistema universitario español. Estos textos muestran un primer hecho que consideramos relevante: según datos del curso 2010-2011, la feminización de la universidad afecta fundamentalmente al colectivo del alumnado y al de las personas tituladas,[3] ya que representan el 54,1% y el 59,7% respectivamente. Sin embargo, esta feminización de la universidad no afecta al personal docente e investigador (PDI), ya que la media española de participación femenina como profesorado y personal investigador es del 36,1%, porcentaje que se reduce al 16,89% en el caso de las catedráticas (Sánchez de Madariaga, 2011). Esta cifra ha variado poco en los últimos quince años porque ya en el curso 1993-1994 el porcentaje de mujeres entre el profesorado universitario era del 31,09%.

Algunas universidades españolas se sumaron a la línea de trabajo impulsada por la UE con la conferencia europea «Mujer y Ciencia», así como otras instituciones que habían realizado informes sobre la situación de las mujeres (MIT 1999, Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC 2004). En concreto, la Universitat Rovira i Virgili (URV) promo-

2 Los últimos datos de este informe corresponden a 2009. La edición de 2012 está prevista para finales de año. De momento se puede consultar un avance de resultados en <http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf>

3 La feminización también afecta al personal de admiistración y servicios (PAS). Según el informe del Ministerio de Ciencia e Innovación, con datos del curso 2006-2007, las mujeres representan el 58,6% de este colectivo. En estas páginas no haremos referencia a este colectivo, aunque su situación también ha sido objeto de análisis y estudio. (Véase Pastor [2008] para el caso de la URV o Izquierdo [2004] para el caso de la UAB.)

vió en 2006 la realización de un diagnóstico[4] sobre la situación de esta universidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Aquel estudio permitió realizar un análisis detallado de la situación del personal docente e investigador de la URV, y se constató que las trayectorias laborales de hombres y mujeres son diferentes y en qué aspectos difieren. A continuación se destacan las diferencias más relevantes entre los hombres y las mujeres, que son comunes a otras universidades e instituciones que también han diagnosticado la desigualdad por razón de género (Izquierdo 2004, Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC 2004):

a) La situación entre hombres y mujeres en la universidad es desigual a favor de los primeros, tanto respecto a la posición laboral como a las trayectorias profesionales.

b) Los hombres y las mujeres del PDI presentan diferencias con respecto a las variables de origen (edad, grado de titulación, ámbito de conocimiento).

c) Estas variables de origen no explican la totalidad de la desigualdad existente en la comunidad docente e investigadora. Hay que tener en cuenta factores propios de la dinámica universitaria que implican un acceso desigual a otros tipos de variables que consideramos estructurantes.

d) Esta desigualdad se da sobre todo en las esferas más elevadas de la jerarquía universitaria, a la que tienen mejor acceso los hombres. Por lo tanto, la trayectoria laboral no presenta las mismas facilidades para unos que para otras.

Los resultados de este estudio corroboran lo que se puso de manifiesto desde las primeras investigaciones sobre sesgos de género en la evaluación científica, como la realizada por Wennerås y Wold (1997). Aquel estudio determinó, a través de un análisis multivariante, que las mujeres debían tener 2,5 veces más méritos que los hombres para obtener una calificación similar en la Academia Sueca de Medicina, es decir, en número de artículos publicados en revistas científicas. La repercusión del artículo de Wennerås y Wold fue tal que la Unión Europea creó el grupo de trabajo que elaboró el informe ETAN para mejorar la situación

4 Este diagnóstico tomó forma en el estudio «Igualdad de oportunidades por razón de género en la URV», publicado en 2008 con el título *Mujeres y hombres en la URV. Un estudio de las desigualdades por razón de género*.

de las mujeres en la ciencia y el desarrollo de políticas científicas. A raíz de la publicación del informe y de la edición trienal de *She Figures*, los países de la Unión Europea controlan los datos relativos a la situación de las mujeres científicas en su propio territorio. Este es el caso de España, donde se ha empezado a estudiar el sesgo de género en la evaluación científica; el estudio más exhaustivo es el recientemente publicado *Libro blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española*. En este documento se analiza econométricamente, entre otras, la «Encuesta sobre Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología» del Instituto Nacional de Estadística, que da como resultado la existencia de diferencias significativas en los procesos de promoción a las cátedras universitarias. Tanto es así que reafirma el sesgo encontrado por Wennerås y Wold: la probabilidad de que un profesor titular sea catedrático es 2,5 veces superior a la de una mujer, aunque tengan características similares (misma edad, misma antigüedad como doctores, mismo campo de conocimiento y misma productividad en artículos y libros). Pero, además, se observa que hay un factor que afecta aún más negativamente a las mujeres: la tenencia de hijos, de modo que un hombre con hijos tiene 4 veces más probabilidades que una mujer con hijos y características similares de ser promocionado a catedrático. Por el contrario, no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en la promoción a profesor titular (Sánchez de Madariaga [*et alii*], 2011). En cuanto a los procesos de promoción a cátedra, Zinovyeva y Bagués (2010) demostraron la existencia de sesgos de género, pero según el sexo de los evaluadores y según el rango de la posición a la que aspiran los candidatos. Así, un evaluador adicional que sea hombre en un comité de siete personas disminuye la probabilidad de promoción de la mujer respecto a otro candidato que sea hombre en un 14%. Sin embargo, en un comité de evaluación para la titularidad en que haya un evaluador adicional hombre, se incrementa la probabilidad de promoción de una mujer respecto a un hombre con características similares en un 5%, de lo cual se deduce que la presencia de mujeres miembros de un comité evaluador para titular de universidad genera un efecto negativo para las candidatas.

Como se ha indicado, la elaboración del I Plan de Igualdad de la URV en el curso 2006-2007 estuvo precedida de un estudio que ayudó a identificar las desigualdades y diferencias existentes entre los hombres

y las mujeres de nuestra Universidad. Una vez finalizado el período de vigencia de este I Plan (2007-2010), se inició la redacción del II Plan y se consideró necesario actualizar el primer diagnóstico.

El diagnóstico general de la situación de las mujeres en las universidades no varía sustancialmente entre universidades, tal como pone de manifiesto la publicación *Científicas en cifras 2011* (Sánchez de Madariaga [coord.] 2011), que recoge de forma descriptiva la presencia de las mujeres entre el PDI de las universidades españolas. En esta publicación se identifica la menor presencia de las mujeres entre el PDI y la ratio de número de titulares por cada catedrática como los dos principales indicadores que permiten analizar la realidad de las mujeres. En el caso de la URV se analiza también la realidad del PAS y del alumnado. A continuación se presenta un breve análisis que resume la situación de las mujeres en la URV.

2. La situación de las mujeres entre el personal docente e investigador

De las 1.559 personas que componen el colectivo del personal docente e investigador de la URV en fecha de 2010, según datos del Servicio de Recursos Humanos, 882 son hombres, que representan el 56,6% de toda la comunidad, y 677 son mujeres, que representan el 43,4%. En la URV hay, pues, más hombres que mujeres entre el personal docente e investigador. En los últimos años, haciendo una comparación con los datos de 1998, casi se ha doblado el número de personal docente e investigador en la URV, lo que ha comportado de forma paralela cierto equilibrio en la distribución por sexos, aunque sigue existiendo un claro predominio masculino. La tabla 1 muestra la evolución entre 1998 y 2010.

Tabla 1. Personal docente e investigador según sexo. Años 1998, 2006 y 2010

	Año		
Sexo	*1998*	*2006*	*2010*
Hombres	63,5% (529)	58,3% (943)	56,57% (882)
Mujer	36,4% (303)	41,7% (675)	43,43% (677)
Total	100% (832)	100% (1618)	100% (1559)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Servicio de Recursos Humanos (SRH) de la URV.

2.1 Distribución del PDI por ámbito de conocimiento

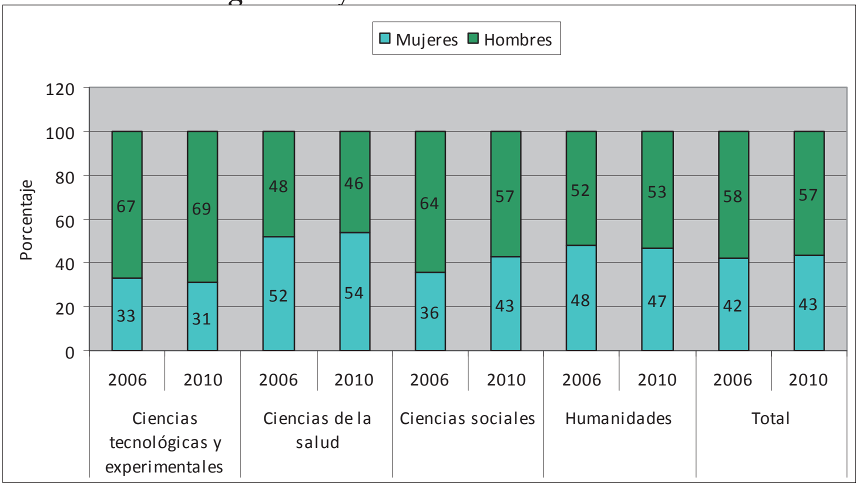
Tabla 2. Personal docente e investigador según sexo y ámbito de conocimiento sobre el total de cada ámbito										
	Ámbito de conocimiento									
Sexo	*Ciencias tecnológicas y experimentales*		*Ciencias de la salud*		*Humanidades*		*Ciencias sociales*		*Total*	
	2006	2010	2006	2010	2006	2010	2006	2010	2006	2010
Hombres	67% (365)	69% (311)	48% (202)	46% (229)	52% (180)	53% (115)	64% (192)	57% (226)	58% (943)	56,57% (882)
Mujeres	33% (179)	31% (131)	52% (219)	54% (274)	48% (165)	47% (102)	36% (107)	43% (171)	42% (675)	43,43% (677)
Total	100% (544)	100% (424)	100% (421)	100% (503)	100% (345)	100% (217)	100% (299)	100% (397)	100% (1618)	100% (1559)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

Como se ha apuntado, en la URV, de la misma manera que en el resto de universidades, existe un predominio masculino que se concentra sobre todo en algunos ámbitos de conocimiento y algunas categorías laborales. De los 424 PDI adscritos al ámbito de conocimiento de ciencias tecnológicas y experimentales, un 69% son hombres y un 31%, mujeres. Es el ámbito en el que hay más presencia masculina: por cada mujer PDI encontramos 2,2 hombres. Le sigue en el ranking de masculinidad el ámbito de las ciencias sociales, con un 57% de hombres y un 43% de mujeres, lo que quiere decir que por cada mujer que encontramos hay 1,7 hombres. Posteriormente está el ámbito de las humanidades, con una ratio de 1,1 hombres por mujer, o expresado en porcentaje, un 53% de hombres frente a un 47% de mujeres. Estas cifras se invierten si consideramos el ámbito de las ciencias de la salud, en el que encontramos 1,17 mujeres por cada hombre, es decir, un 54% de mujeres y un 46% de hombres. El ámbito de conocimiento más feminizado, el de las ciencias de la salud, lo es con muy poca distancia del porcentaje de mujeres respecto del de hombres. Por su parte, los ámbitos masculinizados, como el de las ciencias tecnológicas y experimentales y el de las ciencias sociales, presentan distancias muy importantes con respecto a la presencia de hombres y de mujeres. En conclusión, se puede apuntar que los ámbitos masculinos son claramente masculinos, mientras que el ámbito femenino no lo es tanto.

En este sentido, hay varios estudios como el informe ETAN (2000) y el *Libro blanco* (2011) que insinúan que hay que incorporar la visión de género en el funcionamiento de los ámbitos marcadamente masculinos para evitar que la mayor presencia de hombres se transforme en una manera de funcionar androcéntrica; igualmente, es necesario romper clichés sociales de distribución de géneros, así como evitar la relación entre los departamentos feminizados y el menor grado de titulación.

Gráfico 1. Personal docente e investigador según sexo y ámbito de conocimiento.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

2.2 Composición del PDI según sexo y categoría laboral

Un análisis de la distribución de los hombres y las mujeres que forman el colectivo del PDI de la URV según las diferentes categorías laborales muestra una distribución desigual de los sexos según la categoría laboral (*véase la tabla 3*). En primer lugar, observamos que el 78,5% de los catedráticos son hombres, por tan solo un 21,5% de mujeres. De hecho, casi 8 de cada 10 catedráticos de universidad son hombres. O dicho de otro modo: por cada mujer catedrática de universidad hay 3,6 hombres catedráticos de universidad.

Tabla 3. Personal docente e investigador por sexo y categoría laboral												
	Categoría laboral											
Sexo	*Personal investigador en formación*		*Otros (lectores, colaboradores)*		*TEU*		*TU+CEU+ Agregados*		*CU*		*Asociados*	
Años	*2006*	*2010*	*2006*	*2010*	*2006*	*2010*	*2006*	*2010*	*2006*	*2010*	*2006*	*2010*
Hombre	47,7%	44,0%	53,8%	49,4%	49,7%	47,6%	67,4%	61,2%	80,0%	78,5%	59,9%	53,6%
	(118)	(169)	(28)	(47)	(93)	(50)	(180)	(189)	(56)	(77)	(439)	(491)
Mujer	52,3%	56,0%	46,2%	50,6%	50,3%	52,4%	32,6%	38,8%	20,0%	21,5%	40,1%	46,4%
	(129)	(215)	(24)	(48)	(94)	(55)	(87)	(120)	(14)	(21)	(293)	(424)
Total	100% (247)	100% (384)	100% (52)	100% (95)	100% (187)	100% (105)	100% (267)	100% (309)	100% (70)	100% (98)	100% (732)	100% (915)

TEU: titular de escuela universitaria. CEU: catedrático/a de escuela universitaria. TU: titular de universidad. CU: catedrático/a de universidad.
Fuente: elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

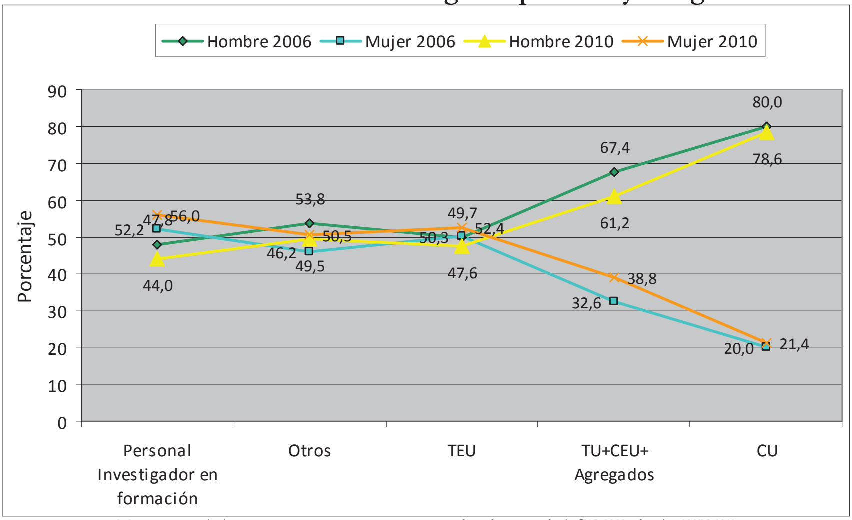
En resumen, dentro de las tres categorías situadas en la parte alta de la jerarquía universitaria (CU, TU, CEU) encontramos 266 hombres (61,8% del total de hombres) y solo 141 mujeres (43,2% del total de mujeres).

En cambio, en la categoría de TEU encontramos por primera vez más presencia (en números absolutos y en porcentajes) de mujeres que de hombres. Esto indica que, tanto para la categoría de catedráticos y catedráticas como para la de titulares, los hombres tienden a serlo de universidad y las mujeres, de escuela universitaria. Como titulares de escuela universitaria encontramos el 21,73% de las mujeres y el 12,78% de los hombres y unos números absolutos casi idénticos: 55 mujeres y 50 hombres.

En la categoría de becarios y becarias encontramos de nuevo ciertas desigualdades. Si bien el número absoluto es similar para hombres que para mujeres (99 y 81 respectivamente), el peso sobre el total es muy superior para las mujeres. Una de cada tres mujeres del PDI son becarias (32,01%), frente a una proporción inferior para los hombres: solo uno de cada cinco (25,31%).

Vemos, pues, que los porcentajes de mujeres son superiores en lo que podríamos denominar categorías de menor cualificación; así, las mujeres son mayoría como catedráticas de escuela universitaria, titulares de escuela universitaria y como becarias. Por el contrario, los hombres presentan porcentajes superiores en las categorías más cualificadas: catedráticos de universidad, titulares de universidad, así como en la de asociados, que es la que engloba más PDI. Estas desigualdades no son tan acusadas como en el diagnóstico realizado en el año 2006.

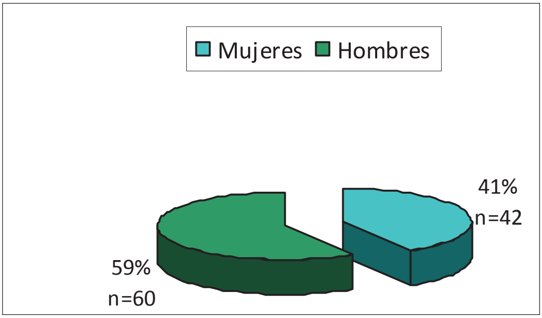
Gráfico 2. Personal docente e investigador por sexo y categoría laboral



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

Para resumir la información relativa a la incorporación de mujeres en la URV, se han recogido también cifras relativas al número de mujeres ganadoras en todas las plazas convocadas por la URV durante el curso 2009-2010. Los datos muestran que, de 102 plazas convocadas, 42 han sido ganadas por mujeres y 60 por hombres, tal como puede verse en el gráfico siguiente.

Gráfico 3. Personal docente e investigador que ha sido seleccionado en plazas convocadas. Datos desagregados por sexo. 2010.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Gabinete Técnico del Rector (GTR) de la URV.

2.3 Investigación y actividad femenina

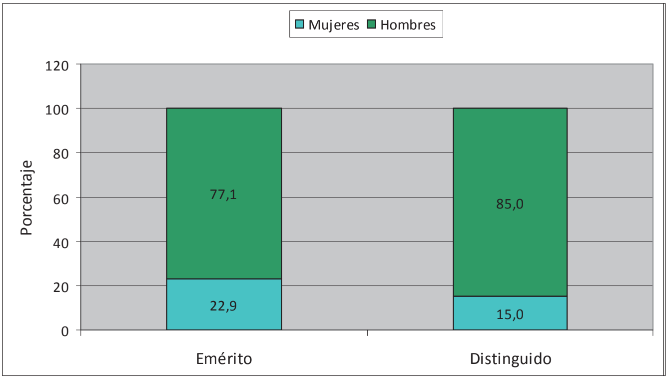
La investigación constituye una función esencial de la universidad como fundamento de la docencia y medio para el progreso de la sociedad. En este apartado se presentan algunos datos sobre las actividades de investigación que lleva a cabo la comunidad universitaria, realizando un análisis comparativo entre hombres y mujeres. A continuación exponemos datos sobre la presencia de mujeres en los grupos de investigación. También presentamos datos sobre la participación de las mujeres como investigadoras principales en diferentes tipos de proyectos.

En cuanto a la participación de mujeres y hombres en grupos de investigación, en total en la URV tenemos 129 grupos de investigación, de los cuales solo 58 no son paritarios, ya que menos del 40% de los miembros son mujeres. Por el contrario, el 69% de los grupos tienen una composición paritaria. Teniendo en cuenta que un 58% de los equipos con proyectos de investigación tienen más de un 40% de mujeres, podemos decir que se ha producido una mejora en la situación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y representación de los equipos con proyectos de investigación respecto al diagnóstico de 2006, pero hay que seguir trabajando para evitar la subrepresentación de las mujeres, sobre todo en los puestos de responsabilidad de los proyectos.

Otro indicador para analizar la actividad de las mujeres en la investigación es el número de proyectos de investigación competitivos concedidos a mujeres como investigadoras principales. Los datos para 2010 muestran que en la URV hay 119 investigadores principales hombres y 55 mujeres.

En conjunto, las mujeres investigadoras principales en proyectos de investigación suman un 32% del total y los hombres, un 68%. Estas cifras revelan que se produce una subrepresentación de las mujeres como investigadoras principales, porque el porcentaje está significativamente por debajo de la presencia de mujeres en el PDI (43,43%), y una sobrerrepresentación de los hombres como investigadores principales de casi 10 puntos porcentuales. Hay que remarcar que este punto no ha mejorado respecto al diagnóstico de 2006.

Gráfico 4. Personal docente e investigador emérito y distinguido en la URV por sexo. 2010.



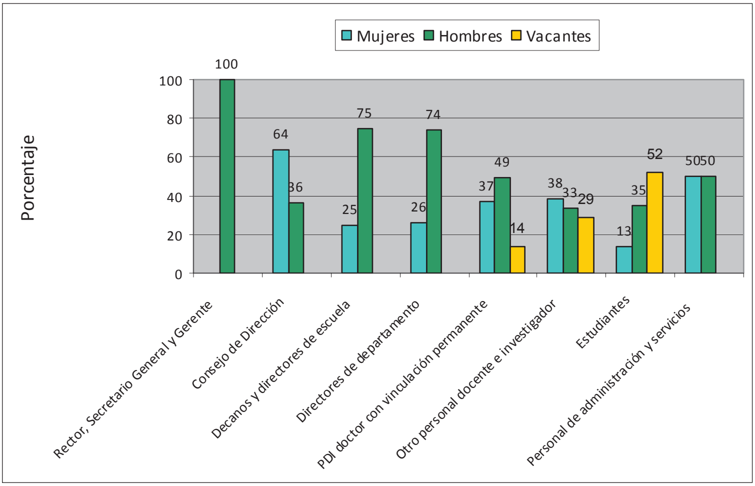
Fuente: elaboración propia a partir de datos del GTR de la URV.

También hemos buscado información relativa al número de mujeres distinguidas. En 2010 había 20 personas distinguidas, de las cuales tres son mujeres (15%) y 17 hombres (85%). Vemos una clara subrepresentación de las mujeres que reciben una distinción en la URV respecto a los hombres.

2.4 Las mujeres en los cargos de gestión y en los órganos de representación

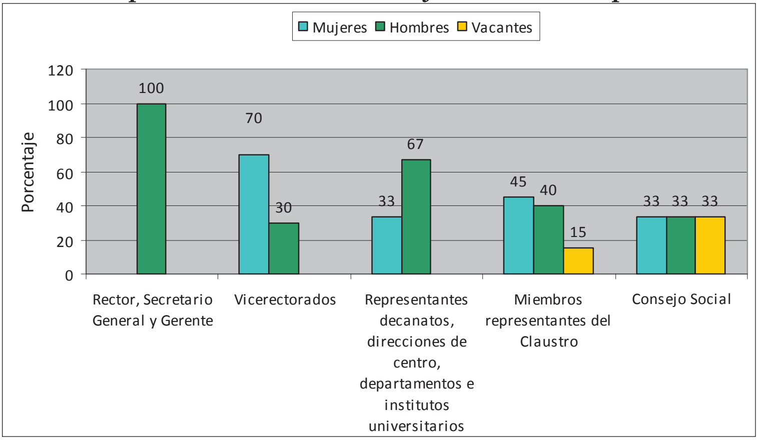
Finalmente, consideramos conveniente presentar datos relativos a la presencia de mujeres en los diferentes cargos de gobierno y gestión de la Universidad. El gráfico que recoge la presencia de hombres y mujeres en el Claustro Universitario muestra que son los cargos unipersonales correspondientes a las direcciones de departamentos y decanatos y direcciones de centros los que presentan menos presencia de mujeres. Parece, pues, conveniente continuar impulsando un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en cuanto a la participación en estos cargos.

Gráfico 5. Representación en el Claustro Universitario por sexo. 2010.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Secretaría General de la URV.

Gráfico 6. Representación en el Consejo de Gobierno por sexo. 2010.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Secretaría General de la URV.

3. La situación de las mujeres entre el personal de administración y servicios

Tomando como referencia el año 2011, el colectivo del personal de administración y servicios de la URV está formado por 752 personas, lo que representa un incremento de 164 personas desde el análisis que se realizó en 2006. Además, cabe destacar que, tanto en este colectivo como en el alumnado, las mujeres son mayoría. En el caso de la URV, si se hace un análisis a lo largo del tiempo, entre los años 2006 y 2011 se ve que el peso porcentual del colectivo de las mujeres en el total del PAS ha aumentado un poco, 5,42 puntos porcentuales. La siguiente tabla lo ilustra:

Tabla 4. Total de personal de administración y servicios según sexo. Años 2006 y 2011

	Año	
Sexo	*2006*	*2011*
Hombre	36,4% (203)	30,98% (233)
Mujer	63,6% (355)	69,02% (519)
Total	100% (558)	100% (752)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

Sin embargo, este peso numérico y porcentual esconde una distribución interna heterogénea cuando se analizan varias características sociolaborales. La primera de estas características es el régimen jurídico. Esta primera variable nos muestra fuertes diferencias entre hombres y mujeres. La gran mayoría de ellas, 317 de las 519 mujeres del PAS (61,08%), están en régimen de funcionarias, mientras que los hombres en este régimen son clara minoría: solo 62 de los 233 hombres, que representan poco más de uno de cada cuatro (26,61%). En cambio, entre el personal contratado en el régimen de personal laboral la tendencia se invierte: encontramos un 73,39% de hombres y solo un 38,92% de mujeres.

Tabla 5. Personal de administración y servicios según régimen jurídico. Año 2011

Sexo	*Funcionario*	*Laboral*	*Total*
Hombre	26,6 (62)	73,4 (171)	100 (233)
Mujer	61,1 (317)	38,9 (202)	100 (519)
Total	50,4 (379)	49,6 (373)	100 (752)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

Si se analizan las diferencias entre hombres y mujeres en relación con las categorías laborales, dentro de cada régimen jurídico también se constatan diferencias importantes. El hecho de que las mujeres sean mayoritarias en el conjunto del PAS conlleva que muchas categorías presenten, en valores absolutos, cifras superiores a las de los hombres. La tabla 5 lo muestra diferenciando entre el colectivo de personal funcionario y el colectivo de personal laboral. El peso relativo de las mujeres en el conjunto del PAS justifica que, además de hacer un análisis comparado entre hombres y mujeres para cada categoría laboral, sea necesario analizar la distribución por categorías en relación con el total de cada sexo, de manera que se detecta la distribución del total de hombres y del total de mujeres entre las diferentes categorías. Cuando se hace este análisis, se constata que la presencia de mujeres en las categorías más alta y más baja de la jerarquía es menor que su peso porcentual respecto a los hombres. Por el contrario, la presencia de hombres es superior a la que les

correspondería por distribución porcentual en aquellas categorías extremas (A1 y E), mientras que su peso porcentual es menor en las categorías intermedias. De esta manera se identifica una pequeña segregación ocupacional en la distribución de mujeres y hombres en los puestos de trabajo del PAS. La tabla 6 lo ilustra:

Tabla 6. Personal de administración y servicios por grupo y sexo. Personal funcionario. Año 2011 (% por sexo)

	Sexo		
Grupo (*)	*Mujer %*	*Hombre %*	*Total %*
A1	0,95	4,84	1,59
A2	21,77	19,35	21,49
C1	45,74	40,32	45,09
C2	25,24	14,52	23,61
E/EV	5,68	20,97	8,22
Total	100	100	100

(*) Simplificando la información, identificamos los perfiles laborales del personal funcionario de cada grupo: A1 y A2 = escala técnica, C1 y C2 = escala administrativa, E = escala auxiliar de servicios.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

Tabla 7. Personal de administración y servicios por grupo y sexo. Personal funcionario. Año 2011 (% por grupo)

	Sexo		
Grupo (*)	*Mujer %*	*Hombre %*	*Total %*
A1	50 (3)	50 (3)	100 (6)
A2	85,2 (69)	14,8 (12)	100 (81)
C1	85,4 (146)	14,6 (25)	100 (171)
C2	90 (81)	10 (9)	100 (90)
E/EV	58,1 (18)	41,9 (13)	100 (31)

(*) Simplificando la información, identificamos los perfiles laborales del personal funcionario de cada grupo: A1 y A2 = escala técnica, C1 y C2 = escala administrativa, E = escala auxiliar de servicios.

En cuanto al personal funcionario, la relación entre el sexo y el grupo laboral muestra más presencia relativa de los hombres tanto en el extremo superior como en el inferior de la escala jerárquica y concentración de las mujeres en los escalones intermedios. Pasemos a verlo. El grupo A1 y A2 (escala técnica) tiene una fuerte concentración de hombres en relación con el total de hombres del PAS, aunque en valores absolutos las mujeres son mayoría respecto al total de personal de esta categoría. Los hombres del grupo A1 representan el 4,84% del total del colectivo funcionario masculino, mientras que las mujeres representan un 0,95% del total de las mujeres. En cambio, en escalas inferiores como la A2 encontramos lo contrario: el 19,35% de los hombres y el 21,77% de las mujeres. En global, los dos grupos laborales con más cualificación dentro del personal funcionario engloban al 24,19% de los hombres y al 22,72% de las mujeres. Los grupos C1 y C2, es decir, los vinculados a la escala administrativa y a la escala auxiliar administrativa, se caracterizan por una elevada feminización y están constituidos por 227 mujeres (70,98% del total de mujeres) y solo 34 hombres (54,84% del total de hombres). Son también, como vemos, los que engloban la mayor parte del personal de administración y servicios: el 69,44% del PAS funcionario pertenece a los grupos C1 (45,09%) y C2 (23,61%). Finalmente, con respecto a los funcionarios con tareas de auxiliares de servicios, la categoría situada en la parte inferior de la jerarquía, encontramos otra vez una fuerte concentración masculina: los 13 hombres que forman parte de ella representan aproximadamente uno de cada cinco hombres (20,97%), mientras que las 18 mujeres significan solo un 5,68% de su colectivo.

Tabla 8. Personal de administración y servicios por grupo y sexo. Personal laboral. Año 2011 (% por sexo)

	Sexo		
Grupo (personal laboral)(*)	*Mujer %*	*Hombre %*	*Total %*
I	41,58	40,35	41,02
II	20,30	28,07	23,86
III	34,65	28,07	31,64
IV	3,47	3,51	3,48
Total	100	100	100

(*) En el caso del personal laboral, las correspondencias son las siguientes: I = técnico o técnica del grupo I, II = técnico o técnica del grupo II, III = técnico o técnica del grupo III, IV = técnico o técnica auxiliar.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del SRH de la URV.

Tabla 9. Personal de administración y servicios por grupo y sexo. Personal laboral. Año 2011 (% por grupo)			
	Sexo		
Grupo (*)	*Mujer %*	*Hombre %*	*Total %*
I	54,9 (84)	45,1 (69)	100 (153)
II	46 (41)	54 (48)	100 (89)
III	59,3 (70)	40,7 (48)	100 (118)
IV	53,8 (7)	46,2 (6)	100 (13)

(*) En el caso del personal laboral, las correspondencias son las siguientes: I = técnico o técnica del grupo I, II = técnico o técnica del grupo II, III = técnico o técnica del grupo III, IV = técnico o técnica auxiliar.

En cuanto al PAS laboral, en la escala superior existe un porcentaje similar para mujeres y hombres (41,58% y 40,35% respectivamente). Esta es la categoría más poblada del personal laboral, con un 41,02% del colectivo, y es uno de los grupos en el que las mujeres se concentran en la categoría superior en mayor proporción que los hombres.

En cuanto al grupo II, la situación se invierte, y esta vez son los hombres quienes presentan mayor concentración (28,08% de los hombres y 20,30% de las mujeres). En el grupo III encontramos una situación opuesta, ya que es la escala con mayor número de mujeres, el 34,65% de las mujeres respecto al 28,07% de los hombres.

En el último grupo (IV), formado por técnicos y técnicas auxiliares, encontramos una relevante igualdad de género: el 3,47% de las mujeres y el 3,51% de los hombres. Vemos, pues, que la tendencia de desigualdad en escalas superiores que aparecía en el estudio del PAS realizado en el año 2006 se ha suavizado y que el desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres ya no es tan grande como hace cinco años.

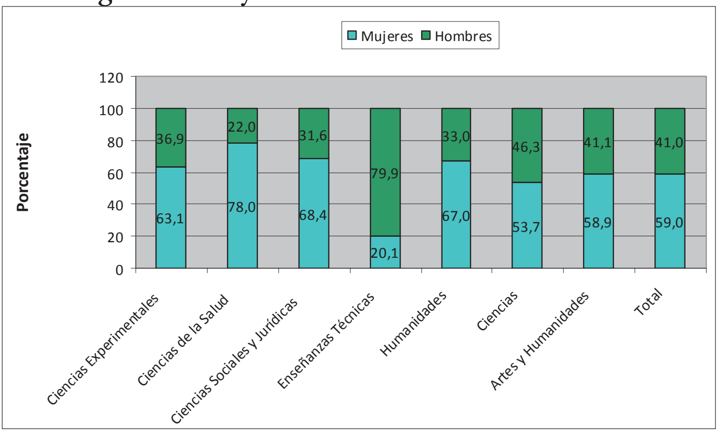
4. La situación de las mujeres entre el alumnado

El primer dato que destaca del análisis realizado sobre el colectivo de alumnado de la URV es que las mujeres son más del 50% del total de alumnado, de manera que se confirma una tendencia común a la mayoría de las universidades españolas desde los años ochenta. Este dato no es,

sin embargo, homogéneo para todos los ámbitos de conocimiento, sino que la matrícula presenta una considerable segregación por sexos: hay titulaciones en las que la diferencia porcentual entre hombres y mujeres es muy elevada a favor de las segundas, mientras que en otras predomina numéricamente la presencia masculina. En concreto, el ámbito de ciencias de la salud es el que presenta mayor presencia femenina (78% de mujeres matriculadas en el curso 2009-2010 en la URV), mientras que las enseñanzas técnicas continúan conformando un ámbito masculinizado en el que las mujeres representan poco más del 20% entre el alumnado matriculado (véase gráfico 1).

Así, en el curso 2009-2010 en total hubo 11.411 matrículas (tanto de grado como de licenciatura), de las cuales el 59% (n = 6.728) corresponden a mujeres y el 41% (n = 4.683), a hombres, tal como se puede ver en el gráfico 2.

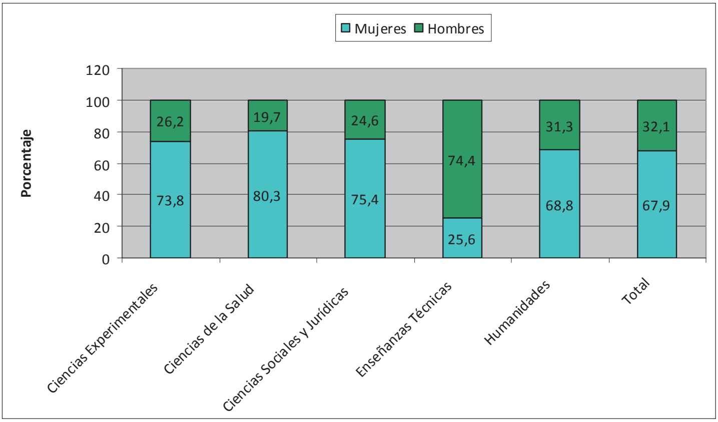
Gráfico 7. Matrícula de grado y licenciatura según ámbito y sexo durante el curso 2009-2010



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del GTR de la URV.

De los datos relativos a alumnado también se constata que las mujeres son más numerosas que los hombres en el momento de obtener títulos (tanto respecto a licenciaturas como a diplomaturas y grados). En el caso de la URV y para el curso 2009-2010 los datos se inclinan claramente a favor de las mujeres: en total hubo 2.749 personas tituladas, el 68% de las cuales (n = 1.833) corresponde a mujeres, mientras que el 32% restante corresponde a hombres (n = 916), tal como se puede ver en el gráfico 2:

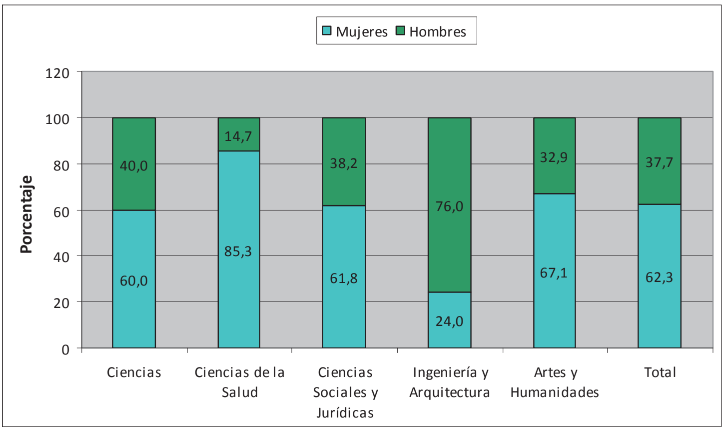
Gráfico 8. Personas tituladas de grado, enseñanzas técnicas y licenciatura según sexo en el curso 2009-2010



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del GTR de la URV.

La misma tendencia siguen los datos de matrícula de máster y posgrado en la URV. En total hubo 1.102 matrículas de máster durante el curso 2009-2010, de las cuales 1.368 corresponden a mujeres, lo que representa el 62,3%, mientras que el 33,7% corresponde a hombres (n = 828), tal como se puede ver en el gráfico 3.

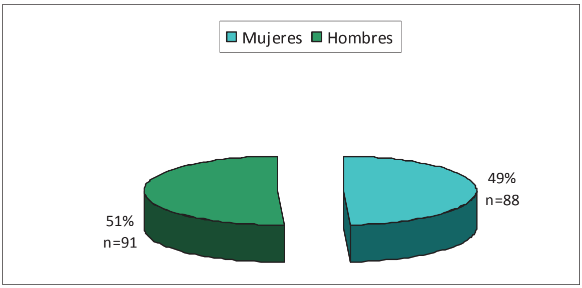
Gráfico 9. Matrícula de máster según sexo el curso 2009-2010



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del GTR de la URV.

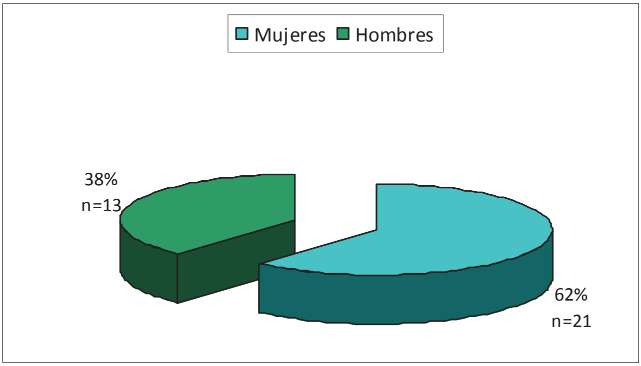
Para completar el análisis relativo al alumnado de la URV, presentamos información desagregada por sexos relativa al número de becas predoctorales y postdoctorales concedidas en la URV durante el curso 2009-2010. En concreto, en la modalidad predoctoral se concedieron 179 becas, 88 a mujeres y 91 a hombres, que representan el 49% y el 51% respectivamente. En el caso de las becas postdoctorales, durante el mismo período se otorgaron 34 becas postdoctorales, 21 a mujeres y 13 a hombres. En este tipo de becas existe, en datos porcentuales, una participación igualada para ambos sexos. Estas dos modalidades de becas son las vías más importantes a través de las cuales se recluta el futuro personal investigador y docente de las universidades. Es conveniente, pues, analizarlas y conocer la realidad que muestran. Se puede afirmar que para el conjunto de la URV los datos muestran una realidad paritaria. Sin embargo, destaca el hecho de que las mujeres han perdido, en conjunto, la diferencia cuantitativa a su favor que presentaban en relación con los hombres, especialmente en el caso de las becas predoctorales. En este sentido, el *Libro blanco de la situación de las mujeres en la ciencia*, editado por la Unidad Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, muestra datos que corroboran esta consideración.

Gráfico 10. Becas predoctorales concedidas en la URV según sexo el curso 2009-2010



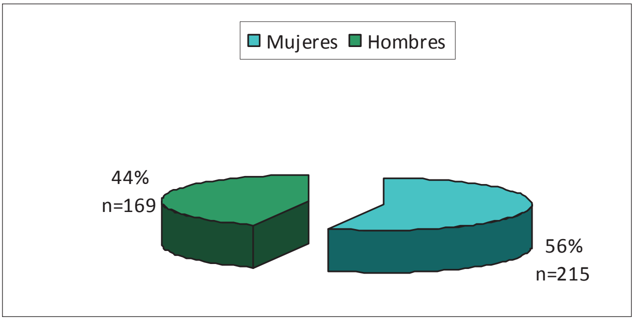
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del GTR de la URV.

Gráfico 11. Becas postdoctorales concedidas en la URV según sexo el curso 2009-2010



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del GTR de la URV.

Gráfico 12. Total personal investigador en formación en la URV según sexo el curso 2009-2010

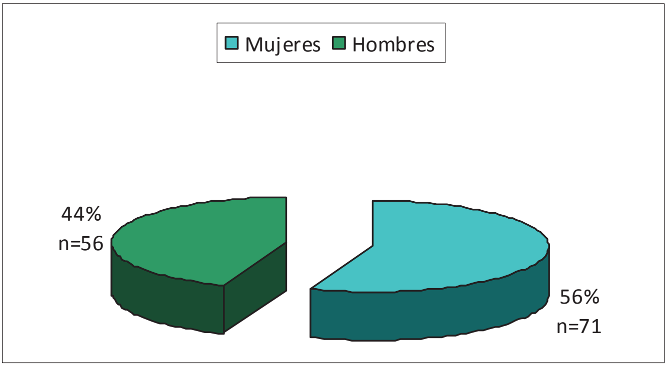


Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SRH de la URV.

El último dato sobre el que facilitamos información es el relativo al número de tesis leídas. Las cifras muestran también la misma tendencia: las mujeres apuestan por la formación universitaria en un porcentaje superior al de los hombres y lo hacen hasta llegar al final del proceso formativo, la defensa de la tesis. En concreto, en el curso 2009-2010 el número de tesis leídas por mujeres fue de 71. En el curso 2005-2006, momento de realización de la primera diagnosis de las desigualdades por

razón de género en la URV, el dato de tesis, tesinas y trabajos de investigación defendidos por mujeres fue de 42.

Gráfico 13. Tesis leídas en la URV según sexo en el curso 2009-2010



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Escuela de Postgrado y Doctorado de la URV.

Bibliografía

Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC (2004). «La posición y producción de las investigadoras del CSIC en Cataluña». Barcelona: CSIC [informe interno].

Comisión Europea (2009). *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres* (2009). Bruselas.

Comisión Europea (2001). *Informe ETAN. Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Bruselas: Comisión Europea.

Izquierdo, María Jesús [*et alii*] (2004). *El sexisme a la UAB: Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Barcelona: Publicacions UAB.

Ministerio de Educación y Ciencia (2005). *Datos y Cifras del Sistema Universitario, curso 2005/2006*. Madrid: MEC.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2011). *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, curso 2010/2011.* Madrid: Secretaría General de Universidades, MECD.

Massachusetts Institute of Technology (1999). *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. The MIT Faculty Newsletter Special Edition XI, 4.

Pastor, Inma [*et alii*] (2008). *Dones i homes a la URV: Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*. Tarragona: Publicacions URV.

She Figures 2003: Women and Science, Statistics and Indicators (2004). Brussel·les: Comisión Europea.

Sánchez de Madariaga, Inés (coord.) (2011). *Científicas en cifras 2011*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.

Sánchez de Madariaga, Inés *et alii* (coord.) (2011). *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.

Wennerås, Christine; Wold, Agnes. «Nepotism and sexism in peer-review». *Nature*, núm. 387, 1997, p. 341-343.

Zinovyeva, N. y M. Bagues (2010). «Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence from a Randomized Natural Experiment». Documento de trabajo FEDEA WP2010-15. 2010.

El proceso de elaboración del II Plan de Igualdad

En 2007 la Universitat Rovira i Virgili aprobó su I Plan de Igualdad, que tenía como objetivo «implantar acciones positivas para eliminar discriminaciones en el funcionamiento de todos los órganos y competencias y, así, asegurar la calidad de vida de todas las personas que la conforman». Era uno de los primeros planes de igualdad de las universidades catalanas y españolas, que nació de la voluntad de los equipos rectorales, presididos, primero, por el doctor Lluís Arola y, posteriormente, por el doctor Francesc Xavier Grau, que encargaron al grupo de investigación GRÈC (Género, Raza, Etnia y Clase) un informe sobre las desigualdades en la Universitat Rovira i Virgili. El informe «La igualdad de oportunidades por razón de género en la URV», elaborado por un equipo investigador coordinado por la doctora Inma Pastor, se presentó en 2006 y los resultados obtenidos indicaban varios sesgos y diferencias que había que cambiar o mejorar. Y para corregir estas desigualdades y discriminaciones, el Claustro de la Universidad nombró una comisión a la que encargó la redacción del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la URV, que fue aprobado en la sesión claustral del día 24 de mayo de 2007. Fruto de una de las medidas del I Plan de Igualdad (3.5), se creó el Observatorio de la Igualdad de la Universitat Rovira i Virgili, el organismo encargado de implantarlo y hacer el seguimiento durante su vigencia (2007-2010).

Desde aquel momento hasta ahora, noviembre de 2011, casi todas las universidades españolas y catalanas han aprobado también sus respectivos planes de igualdad y han creado también, tal como prevé la Ley

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, unidades de igualdad con el fin de implementar estos planes y desarrollar políticas de igualdad. En Cataluña, todas las universidades públicas y privadas, con el impulso de la Comisión Mujer y Ciencia del Consejo Interuniversitario de Cataluña, también han creado unidades para desarrollar y aplicar tales planes.

Formación de la Comisión para elaborar el II Plan de Igualdad

Terminado el período de vigencia del I Plan de Igualdad de la URV, uno de los grandes objetivos que el Observatorio de la Igualdad se marcó con vistas al curso 2010-2011 fue la elaboración del II Plan de Igualdad de la URV, para profundizar en las políticas de igualdad en la Universidad y consolidar los contenidos de género en la docencia y la investigación. Así, el 4 de noviembre de 2010 se constituyó la comisión claustral que se ha encargado de redactar el documento, y ese mismo día se hizo la primera reunión. La Comisión ha estado presidida por la vicerrectora de Sociedad y Relaciones Institucionales, Encarnació Ricart, y por la directora del Observatorio de la Igualdad, Inma Pastor, y formada por miembros del Claustro. Del PDI, Rosa Caballol, Jordi Roca, Rosa Nogués, Roberto Giral y Miquel Àngel Purcalla; del PAS, Arantxa Tévar y Margarita Rebenaque, y del sector estudiantes, se previó la participación de cuatro representantes. Hay nueve personas más que han asistido permanentemente en calidad de expertos para ayudar en los trabajos de la Comisión: Joana Zaragoza, miembro del Consejo Asesor del Observatorio; Coral Cuadrada, experta en mujeres e igualdad, y Montserrat Palau, representante del grupo de investigación Género, Raza, Etnia y Clase (GRÈC). También han sido invitados miembros de los órganos de representación sindical: Dolors Puigjaner, de la Junta de Personal del PDI; Rosa Tamarit, del Comité de Empresa del PDI; Anna Santo, de la Junta del PAS Funcionario (teniendo en cuenta que el Comité de Empresa del PAS Laboral ya está representado por Arantxa Tévar), además de Carme Moreno, representante de Gerencia.

Esta comisión ha tenido en cuenta, tal como se hizo en el I Plan, la legislación vigente, tanto las directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE de la Comisión Europea como el marco jurídico propio. Nuestro mar-

co jurídico constitucional plasma de manera firme principios dirigidos específicamente a la igualdad. No solo el artículo 14 de la Constitución Española establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, sino que, además, el artículo 9.2 de la misma Constitución obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para la igualdad de las personas, y el artículo 35 se refiere también al trabajo y a la promoción a través del trabajo como un derecho y como un deber que no admiten discriminación por razón de sexo. El Estatuto de Cataluña consagra el valor de la equidad de género en el artículo 4.3; el derecho a la no discriminación, en el artículo 15.2, y el derecho a la participación en el ámbito público y privado, en el artículo 19.2. Además, el artículo 41 del Estatuto de Cataluña obliga a los poderes públicos a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas. En el artículo 44 establece la obligación de los poderes públicos de garantizar la calidad del sistema de enseñanza a través del impulso, entre otros, del valor social de la igualdad.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, de 22 de marzo de 2007, en el artículo 45, indica que «para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», las empresas con más de 250 personas contratadas deberán elaborar y aplicar planes de igualdad. Esta ley establece la necesidad de que los poderes públicos adquieran compromisos y formulen medidas transformadoras que tengan por objetivo la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas. También obliga a los poderes públicos a tener en cuenta los aspectos de género en los estudios y las estadísticas y a fomentar la docencia y la investigación sobre la igualdad. Así, el artículo 24 prescribe «la integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado». Y el artículo 25 especifica que «las universidades públicas deben fomentar la enseñanza e investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres». Y acaba concretando: «la inclusión en los planes de estudios, en su caso, de enseñanzas en materia de igualdad entre las mujeres y los hombres», «la creación de posgrados específicos» y «la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia». Y en cuanto a los estudios y las estadísticas, el artículo 20 establece que se debe «incluir

sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo». Y, además, en esta ley hay otras obligaciones marcadas, como la incorporación efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de gestión y decisión, así como la protección de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Estos valores también se reflejan en el Estatuto de la URV (Decreto 202/2003, de 26 de agosto); concretamente el artículo 4 recoge este propósito: «La Universidad se rige por los principios de autonomía, libertad, democracia, justicia, igualdad y no discriminación, independencia y pluralidad. La comunidad universitaria, y en especial los órganos de gobierno de la Universidad, deben dar plena efectividad a estos principios».

Plan de trabajo y reuniones de la Comisión

La Comisión ha llevado a cabo, durante el período de elaboración del II Plan de Igualdad, una reunión mensual de trabajo. Estas reuniones se han desarrollado en dos partes complementarias: por una parte, la participación de personas expertas externas a la institución y de representantes de los distintos colectivos de la propia Universidad que han ido presentando diversas ponencias sobre el tema y, por otra, la tarea específica de redacción de los contenidos del nuevo plan.

En la primera reunión, el día 4 de noviembre de 2010, la Dra. Coral Cuadrada presentó y analizó la situación actual de las políticas de igualdad en España y en Europa, destacando las últimas iniciativas de diferentes instituciones como la UNESCO, la Unión Europea, el Instituto de la Mujer y el Institut Català de les Dones. La ponente incidió en la necesidad de cambiar de paradigma en cuanto al objeto de acción de las políticas de igualdad, en el sentido de que no sean solo las mujeres el colectivo sobre el que hay que diseñar actuaciones. Y, por lo tanto, hay que insistir en que las actuaciones que se desarrollen en el marco de las políticas de igualdad vayan también dirigidas al colectivo masculino, tal como impulsan algunas instituciones. En una segunda parte de esta reunión, la Dra. Inma Pastor informó de las actuaciones que ha fomentado el Observatorio de la Igualdad desde su creación en 2007, y también se

presentó una evaluación de la implementación del I Plan de Igualdad de la URV.[5]

El día 16 de diciembre de 2010 la Comisión se reunió por segunda vez y escuchó la ponencia de la Dra. Marina Subirats, catedrática de Sociología de la UAB y miembro del Consejo Asesor del Observatorio de la Igualdad de la URV, sobre la necesidad de las políticas de igualdad en el sistema universitario y científico. Con el título «Líneas de universidad y temas de mujeres», la ponente presentó una serie de propuestas que generaron un intenso debate. Las propuestas se referían a temas de seguridad (acoso sexual y espacios), promoción y condiciones de trabajo de las mujeres (más presencia en cargos de prestigio, más remuneración, formas de promoción, conciliación), y revisión en la creación y difusión de conocimientos (crítica del androcentrismo, misoginia y falta de reconocimiento de las aportaciones de las mujeres).

El día 8 de febrero de 2011 se llevó a cabo la tercera sesión de la Comisión, que escuchó la ponencia de la Dra. Montserrat Palau, profesora de Filología Catalana de la URV y miembro del Consejo Asesor del Observatorio de la Igualdad de la URV, sobre la metodología a seguir para elaborar planes de igualdad en las universidades. La ponente tituló la intervención «Cómo hacer el II Plan de Igualdad», en la que resumió, primero, las líneas del I Plan y sus resultados, y luego propuso, a continuación y con ejemplos de otros planes de universidades nacionales e internacionales, como debería ser y qué estructura debería tener el II Plan, con el fin de mejorarlo con la introducción de indicadores, competencias y temporalización. También planteó un nuevo modelo de ficha para empezar a trabajar con ejes y medidas concretos. A continuación, las personas de la comisión expusieron el análisis de varios planes de igualdad consultados (entre otras, Universitat Autònoma de Barcelona, Universidad de Birminghan, Universidad de Santiago de Compostela, Universidad de Bournemouth, Universidad París VII, Universidad de Alicante, Universidad de Valencia, UPV/EHU, Universidad de Extremadura y Universitat de Barcelona). Las estructuras propuestas y las in-

5 La documentación relativa a la implementación del I Plan de Igualdad, así como la relativa a la evaluación, se puede consultar en la misma web del Observatorio, donde se pueden encontrar memorias anuales de las tareas llevadas a cabo por el Observatorio, así como un documento con la evaluación realizada.

formaciones y comparaciones con otros modelos sirvieron para recoger nuevas ideas y perfilar las características del nuevo documento.

La cuarta sesión tuvo lugar el día 7 de marzo de 2011 y la Comisión pudo escuchar las aportaciones de la Dra. Rosa Cobo, profesora de Sociología de la Universidad de La Coruña y ex asesora del Ministerio de Igualdad. La ponente realizó una reflexión sobre la evolución de las políticas públicas de igualdad. Tras hacer una introducción sobre la historia europea de las políticas de igualdad y de género y los resultados hasta la actualidad, la ponente incidió en el concepto de transversalización y sus carencias porque las medidas que se desprenden de esta no son impositivas ni prioritarias. A su juicio, las políticas de transversalización de género no han dado el resultado que deberían dar y proponía volver a las políticas específicas. La ventaja de estas políticas es que hay unas medidas evaluables respecto a su impacto sobre la mejora del colectivo de mujeres. Al entrar en el siglo XXI surge una nueva propuesta de enfoque integrado: la transversalización de género se transforma en transversalización de la diversidad, lo que representa incorporar también los principios de la interseccionalidad.

La quinta sesión tuvo lugar el día 7 de abril de 2011 y contó con la presencia de Dª Montserrat Boronat, *síndica de greuges* de la URV. Esta ponencia se centró en la situación de las mujeres en la comunidad universitaria y especialmente en cómo se puede hacer frente a las situaciones de violencia de género. En su intervención propuso hacer visible la existencia de rechazo a la violencia en la Universidad mediante una declaración institucional y la elaboración de un protocolo de actuaciones de prevención, de apoyo y de facilitación de los procesos judiciales, tal como obligaban la Ley de Igualdad 3/2007, los convenios colectivos del PDI y del PAS laboral (DOGG 01/15/2009) y la ley del Parlamento de Cataluña.

El resto de reuniones (15 de abril y 6 y 11 de mayo de 2011) se dedicaron a discutir y revisar las medidas propuestas para incluir en el II Plan. Además, se llevaron a cabo reuniones de la comisión claustral abiertas a toda la comunidad universitaria para recoger sus opiniones y sugerencias: Facultad de Medicina de Reus (2 de mayo), campus Cataluña (3 de mayo) y campus Sescelades (4 de mayo). También se recogieron aportaciones y sugerencias de la comunidad universitaria mediante el correo electrónico del Observatorio de la Igualdad.

Paralelamente, a través de un espacio abierto en el campus virtual Moodle, la Comisión ha ido trabajando de forma no presencial a partir de una serie de recursos y documentación. Así, además de la legislación vigente mencionada, la Comisión ha analizado, entre otros materiales, planes de políticas de igualdad, documentos sobre la participación de las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología, recursos sobre lenguaje, información sobre unidades y observatorios de igualdad.

El II Plan de Igualdad

A partir de todos estos recursos, documentación, información y participación, la Comisión ha elaborado el II Plan de Igualdad de la Universitat Rovira i Virgili, el cual, básicamente, significa una continuación del I Plan. A diferencia, sin embargo, del primer Plan, este segundo ha querido precisar más y concreta también los indicadores que evalúan las acciones, así como los órganos responsables de implantarlas y llevarlas a cabo y la temporalidad. También prevé crear una comisión que acompañe al Observatorio de la Igualdad de la Universitat Rovira i Virgili en la implementación del Plan y que facilite la incorporación de centros y unidades a su cumplimiento.

Este nuevo texto, por lo tanto, es un instrumento mejorado que nos debe permitir actuar sobre las discriminaciones y desigualdades y corregirlas, y al mismo tiempo introducir la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación. Ya han pasado tres siglos desde la irrupción del feminismo en nuestras sociedades, un movimiento ideológico que, en toda su pluralidad, tiene como objetivo común el respeto de las diferencias en condiciones de igualdad. Sin embargo, tanto las estructuras universitarias como la ciencia impartida y las condiciones de vida profesional, que durante siglos han seguido un orden patriarcal, a menudo todavía están impregnadas de androcentrismo y sexismo. Este II Plan de Igualdad, pues, quiere contribuir a erradicarlos para conseguir una universidad y una sociedad más equitativas. En definitiva, tal como acababa el preámbulo del primer Plan, los objetivos finales siguen siendo los mismos: este II Plan puede convertirse en un buen instrumento para ir creando, de manera transversal, un nuevo pacto académico y social dentro de nuestra Universidad que nos

debe ayudar a mejorar para poder conseguir plenamente los principios que nos rigen y una universidad más solidaria, más justa y más libre.

El proyecto Equality

A finales del año 2011, el Observatorio de la Igualdad de la URV materializó su dimensión internacional y de transferencia mediante su participación en diversos proyectos europeos. Uno de ellos es el proyecto Equality «Fortalecimiento del liderazgo femenino en las Instituciones de Educación Superior Latinoamericanas y la sociedad». Este proyecto se enmarca en el programa Alfa de la Unión Europea, iniciado en 1994 con el objetivo de fortalecer la cooperación en el campo de la educación superior. El programa Alfa cofinancia proyectos orientados a mejorar la capacidad de las instituciones de enseñanza superior latinoamericanas (universidades y otras organizaciones) y a fomentar la cooperación académica entre Europa y América Latina.

El proyecto Equality responde a los objetivos de Alfa iii (2007-2013), una nueva y mejorada estructura del programa, en tanto que pretende contribuir al proceso de integración regional en América Latina, avanzando en la creación de un área común de educación superior en la región, y desarrollar y potenciar las sinergias con el sistema de la Unión Europea. Se trata de una iniciativa presentada por la Dirección de Cooperación del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), que cuenta con el apoyo de la Oficina de Equidad de Género del ITCR y la Universidad de Alicante. El proyecto está constituido por un consorcio del que forman parte universidades de dieciocho países latinoamericanos y cuatro europeos. Entre esas universidades figura la URV, que es la que tiene más experiencia en el desarrollo de políticas de igualdad, en gran medida gracias a la aportación que supone el Observatorio de la Igualdad.

La alianza entre las universidades que integran el proyecto configura una plataforma de acción que busca desarrollar de forma colaborativa estrategias que contribuyan a posicionar y a dar relevancia a la igualdad de género en cada una de ellas. Estas estrategias serán compartidas por las universidades socias para identificar buenas prácticas que retroalimenten los procesos de formación, asesoramiento y creación de un sistema de información y encuentros. El objetivo final es visibilizar y fortalecer la

participación de las mujeres en la ciencia, la academia y el mercado laboral, a fin de generar un efecto económico positivo para su integración en las economías nacionales a largo plazo. Para ello, las universidades socias se comprometen a integrar a más entidades de educación superior de su país para crear una red regional de 120 universidades latinoamericanas y de la Unión Europea, en la que se invita asimismo a participar a ONG y otras organizaciones sociales que promueven la igualdad de género. Este mecanismo servirá asimismo para promover y dar visibilidad a las acciones dirigidas a los sectores que sufren una mayor exclusión y que, en consecuencia, son más vulnerables.

Por lo que respecta a los objetivos específicos, se pretende, por una parte, modernizar las prácticas de gestión de las instituciones de educación superior para promover la equidad de género en la educación y el mercado laboral mediante el establecimiento de estructuras de apoyo a la igualdad de género, las políticas y programas de formación. Por otra parte, se busca fortalecer las capacidades de las universidades mediante la creación de una red regional que fomente el liderazgo de la mujer como plataforma para apoyar los esfuerzos en pro de la equidad de género y para promover los intereses de las mujeres en la ciencia y la academia, realizando actividades que beneficien asimismo a los grupos vulnerables y socialmente excluidos.

La ejecución de las actividades vinculadas al proyecto Equality queda bajo la responsabilidad de las siguientes universidades: Universidad Nacional del Rosario de Argentina, FH Joanneum de Austria, Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca de Bolivia, Universidades do Estado de Santa Catarina de Brasil, Universidad de Chile, Universidad del Rosario de Colombia, Instituto Tecnológico de Costa Rica, Universidad de Pinar del Río de Cuba, Universidad Central del Ecuador, Universidad Central de El Salvador, Universidad de Alicante y Universitat Rovira i Virgili de España, Université Michel de Montaigne de Francia, Universidad del Valle de Guatemala, Universidad Autónoma de Honduras, Instituto Tecnológico de Monterrey de México, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Universidad de Panamá, Universidad Nacional Autónoma del Este, Pontificia Universidad Católica de Perú, Universidad de la República de Uruguay y Universidad Simón Bolívar de Venezuela.

La participación de la Universidad Rovira i Virgili en este proyecto representa un estímulo para el desarrollo del II Plan de Igualdad que se presenta en esta publicación, ya que hace posible el trabajo en redes internacionales para así compartir experiencias y buenas prácticas que hagan posible la eliminación de las desigualdades por razón de género.

II Plan de Igualdad de la URV (2011-2015)

Aunque el principio de igualdad es uno de los pilares básicos de las comunidades democráticas como las universidades, la realidad nos demuestra que persisten algunas discriminaciones y que se necesitan mecanismos para corregirlas y conseguir así una verdadera igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estos mecanismos, respetando y tratando las diferencias, deben ayudar a resolver los desequilibrios estructurales existentes.

El I Plan de Igualdad de la URV (2007-2010), uno de los pioneros de la universidad española, ha obtenido resultados positivos y ha generado sensibilización hacia esta temática entre los miembros de la comunidad universitaria.

El II Plan de Igualdad de la URV (2011-2015) quiere dar un paso adelante con respecto al primero y tiene tres objetivos principales:

1. Consolidar una línea de actuaciones en el ámbito de las políticas de igualdad que eliminen discriminaciones por razón de género en el funcionamiento de la institución.
2. Impulsar la participación de la comunidad universitaria en la creación de un estado de opinión favorable a la igualdad de oportunidades y, así, promover la mejora del funcionamiento de la organización y la calidad de vida de todas las personas que la conforman.
3. Diseñar e implantar las acciones necesarias que contribuyan a reducir el desequilibrio entre hombres y mujeres en la URV,

implicando a las personas responsables de los diferentes servicios, centros y departamentos.

El Plan se articula en seis ejes:

1. Diagnosis y visibilidad del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión favorable a la igualdad de oportunidades.
2. El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional. Organización de las condiciones de trabajo de toda la comunidad universitaria con perspectiva de género.
3. La URV, institución comprometida con la equidad de género.
4. Promoción de la perspectiva de género en la docencia.
5. Género y ciencia en la URV.
6. Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.

Cada uno de los seis ejes se concreta en una serie de medidas. En total el documento incluye 56 medidas. También prevé crear una comisión que acompañe al Observatorio de la Igualdad de la Universitat Rovira i Virgili en la implementación del Plan y que facilite la incorporación de centros y unidades al cumplimiento del Plan.

A continuación describimos detalladamente las medidas previstas con indicación de la temporalización, los recursos y las unidades responsables de impulsarlas. En cada medida se indican también los indicadores que se utilizarán para hacer el seguimiento y la evaluación del cumplimiento en los casos en que estén consolidados y claramente definidos.

Eje 1: Diagnosis y visibilidad del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión favorable a la igualdad de oportunidades

Medida 1.1	**Elaborar todas las estadísticas correspondientes al estudiantado, el colectivo docente e investigador (PDI) y el personal de administración y servicios (PAS) desagregadas por sexo.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Secretaría General y Gabinete Técnico del Rectorado
Indicadores evaluación	– Número anual de estadísticas realizadas

Medida 1.2	**Realizar una campaña de difusión interior de la diagnosis sobre la existencia de desigualdades en la URV.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de acciones de difusión realizadas anualmente – Número de asistentes a los actos organizados

Medida 1.3	**Difundir las actuaciones realizadas y previstas del Plan de Igualdad entre las autoridades académicas y la comunidad universitaria.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de acciones realizadas en la URV – Número de acciones realizadas en el ámbito URV: antenas, agentes del territorio, etc. – Número de acciones realizadas fuera del ámbito URV: otras universidades, congresos, presentaciones, etc.

Medida 1.4	**Otorgar la Distinción M. Antònia Ferrer en el acto de reconocimiento al departamento, centro, persona o entidad del ámbito de la URV que se haya distinguido en la defensa de los derechos de las mujeres.**
Temporalización	Anual
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Celebración anual del acto – Número de personas asistentes al acto – Número de medios de comunicación presentes en el acto – Número de noticias y/o notas de prensa relativas al acto

Medida 1.5	**Celebrar un acto institucional con motivo de la conmemoración anual del 8 de marzo en el que se impulsará la participación de los diferentes colectivos universitarios, estudiantado, PDI y PAS.**
Temporalización	Anual
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Celebración anual del acto – Número de personas asistentes al acto – Número de medios de comunicación presentes en el acto y noticias relativas – Número de acciones realizadas – Número de ponentes participantes

Eje 2: El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional. Organización de las condiciones de trabajo de toda la comunidad universitaria con perspectiva de género

Medida 2.1	**Promover que las convocatorias públicas y los anuncios de la Universidad incorporen la perspectiva de género.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de anuncios y convocatorias revisados anualmente – Porcentaje que no cumple los criterios establecidos

Medida 2.2	**Presentar desagregados por sexo los datos de la composición de las comisiones, de los aspirantes y de las personas seleccionadas en las convocatorias de la Universidad.**
Temporalización	Anual
Responsable	Servicio de Recursos Humanos
Indicadores evaluación	– Porcentaje de mujeres entre las personas aspirantes – Porcentaje de mujeres entre las personas seleccionadas – Porcentaje de mujeres entre los miembros de las comisiones de selección

Medida 2.3	**Mantener el equilibrio entre hombres y mujeres en la composición de las comisiones de los concursos de PDI.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Servicio de Recursos Humanos
Indicadores evaluación	Porcentaje de comisiones paritarias en los concursos de PDI

Medida 2.4	**Velar porque en los procedimientos de promoción, carrera profesional y contratación no se produzca discriminación indirecta de género.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Vicerrectorado de PDI, Gerencia y Servicio de Recursos Humanos

Medida 2.5	**Hacer público un resumen de los datos del pacto de dedicación desagregados por sexo.**
Temporalización	Anual
Responsable	Vicerrectorado de PDI, Gabinete Técnico del Rectorado

Medida 2.6	**En las nuevas contrataciones o cambios de categoría, en igualdad de puntuaciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y hombres en las diversas categorías del PDI y del PAS.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Vicerrectorado de PDI, Gerencia y Servicio de Recursos Humanos

Medida 2.7	**Elaborar un estudio sobre el colectivo de PDI en formación.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad

Medida 2.8	**Introducir en la valoración de los contratos de la URV con empresas concesionarias su situación sobre política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y establecer una metodología que pueda verificar el cumplimiento.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Gerencia
Indicadores evaluación	– Número de empresas con plan de igualdad vigente o con cláusulas de igualdad incorporadas a sus convenios colectivos – Porcentaje que representan estas empresas sobre el total de empresas con contrato con la URV

Medida 2.9	**Promover recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Vicerrectorado de Organización y Recursos
Indicadores evaluación	– Presupuesto anual destinado a la medida

Medida 2.10	**Identificar con estudios periódicos, realizados con perspectiva de género, los riesgos laborales y psicosociales de la comunidad universitaria, y establecer mecanismos de prevención.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Vicerrectorado de Organización y Recursos

Medida 2.11	**Promover más acciones que permitan la conciliación de la vida familiar y la laboral, especialmente en los casos de tener personas dependientes y menores (de 0 a 12 años) a su cargo.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Gerencia

Medida 2.12	**Elaborar estudios que permitan diagnosticar si existen diferencias en las retribuciones globales que perciben los hombres y las mujeres (con excepción de los complementos ligados a la antigüedad).**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad

Medida 2.13	**Elaborar un informe sobre el resultado de la aplicación de las medidas de conciliación en la comunidad universitaria (PDI y PAS).**
Temporalización	2011
Responsable	Gerencia y Dirección del Observatorio de la Igualdad

Medida 2.14	**Detectar si el ejercicio de medidas de conciliación tiene un impacto negativo en las trayectorias profesionales de hombres y mujeres.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad

Eje 3: La URV, institución comprometida con la equidad de género

Medida 3.1	**Presentar desagregados por sexo los datos de la memoria de centros y departamentos.**
Temporalización	Anual
Responsable	Centros y departamentos

Medida 3.2	**Consolidar y garantizar que todos los servicios, unidades, centros y departamentos utilicen un lenguaje y una imagen corporativa igualitaria, siguiendo las indicaciones del libro de estilo y la praxis lingüística.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Gabinete de Comunicación, Servicio Lingüístico y Dirección del Observatorio de la Igualdad

Medida 3.3	**Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género.**
Temporalización	Anual
Responsable	Gerencia
Indicadores evaluación	– Financiación anual de las políticas de género

Medida 3.4	**Incentivar que los centros adopten estrategias de captación específicas, sobre todo en aquellas enseñanzas actualmente muy feminizadas o masculinizadas, y analizar su impacto.**
Temporalización	Anual
Responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Comunidad Universitaria, centros y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de acciones realizadas – Número de centros o estudios con estrategias de captación adoptadas

Medida 3.5	**Consolidar el Observatorio de la Igualdad, con la dotación de los recursos humanos y materiales necesarios para que pueda cumplir sus funciones.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Gerencia y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Presupuesto anual del Observatorio – Número anual de acciones del Observatorio – Número de personal, personal becario o colaborador del Observatorio, anualmente

Medida 3.6	**Crear una Comisión de Igualdad que colabore con el Observatorio en el cumplimiento del Plan y haga el seguimiento.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Centros, Vicerrectorado de Sociedad y Relaciones Institucionales y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Constitución de la comisión – Número de acciones desarrolladas

Medida 3.7	**Realizar de manera periódica campañas didácticas de sensibilización, abiertas a toda la comunidad universitaria, sobre la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de campañas realizadas

Medida 3.8	**Incluir indicadores del cumplimiento del Plan de Igualdad en la planificación estratégica de la URV, los centros y los departamentos.**
Temporalización	2011-2015
Responsables	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador, centros, departamentos, Gabinete Técnico del Rector
Indicadores evaluación	– Número de indicadores incorporados

Medida 3.9	**Presentar un informe anual al Claustro sobre el desempeño del Plan de Igualdad**
Temporalización	Anual
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Presentación al Claustro por parte de la Dirección del Observatorio

Medida 3.10	**Presentar indicadores de evolución de la situación de hombres y mujeres en el informe anual que el rector expone al Claustro.**
Temporalización	Anual
Responsable	Gabinete Técnico del Rector y Dirección del Observatorio de la Igualdad

Medida 3.11	**Incorporar de forma estable en los planes de formación de PDI y PAS acciones, contenidos en los cursos y cursos específicos destinados a promover la cultura de igualdad entre hombres y mujeres.**
Temporalización	Anual
Responsable	Vicerrectorado de PDI, Gerencia, Dirección del ICE y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de cursos destinados a PDI que han hecho referencia a la igualdad por razón de género – Número de cursos destinados a PAS que han hecho referencia a la igualdad por razón de género

Eje 4: Promoción de la perspectiva de género en la docencia

Medida 4.1	**Estimular la presencia de la temática de género en contenidos y materias en los planes de estudios de los grados.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Vicerrectorado de Política Académica y Científica, Vicerrectorado de Docencia y EEES, centros (en el seguimiento de los actuales grados y propuesta de nuevos grados), departamentos y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de asignaturas con perspectiva de género – Número de asignaturas que trabajan la competencia C5 – Número de matrículas en las asignaturas de género

Medida 4.2	**Desarrollar recursos para trabajar la competencia C5 (Comprometerse con la ética y la responsabilidad social como ciudadano y como profesional) y para alcanzar el resultado de aprendizaje R1 (Mostrar respeto por los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres), dirigidos tanto al estudiantado como al PDI.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y EEES y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de recursos desarrollados

Medida 4.3	**Seguir promoviendo la docencia y la investigación de género en los másteres y programas de doctorado de la URV o en los que participa la URV.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Escuela de Posgrado y Doctorado, centros, departamentos y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de créditos de máster en temas de género – Número de trabajos de fin de máster con temática de género

Medida 4.4	**Garantizar la oferta de seminarios interdisciplinarios y cursos de verano que incluyan la perspectiva de género en todos los campos de conocimiento.**
Temporalización	Anual
Responsable	Vicerrectorado de Sociedad y Relaciones Institucionales, centros y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de seminarios con perspectiva de género – Número de cursos de verano con perspectiva de género – Número de matrículas en seminarios interdisciplinarios y cursos de verano que incluyan la perspectiva de género

Medida 4.5	**Visibilizar la aportación de las mujeres en todas las ramas del conocimiento**
Temporalización	Permanente
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de acciones realizadas

Medida 4.6	**Favorecer la creación de minors, intensificaciones, másteres y doctorados en materia de género e igualdad de la URV o en los que participa la URV.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Vicerrectorado de Política Académica y Científica, Escuela de Posgrado y Doctorado y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de *minors* en esta temática – Número de centros implicados – Número de másteres sobre esta temática – Número de intensificaciones en esta temática – Número de tesis doctorales en esta temática

Medida 4.7	**Mantener el premio M. Helena Maseras para proyectos de bachillerato, grado, máster y tesis doctorales.**
Temporalización	Anual
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de trabajos presentados – Número de convocatorias del premio

Medida 4.8	**Diseñar e implementar cursos de formación (dirigidos al PDI de la URV) sobre la introducción de la perspectiva de género y feminista en la docencia.**
Temporalización	Anual
Responsable	Dirección del ICE y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de cursos sobre esta temática

Medida 4.9	**Impulsar encuentros y seminarios entre docentes para compartir y mejorar la introducción de la perspectiva de género y feminista en la docencia.**
Temporalización	Anual
Responsable	Centros y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de encuentros organizados – Número de PDI participante

Medida 4.10	**Incentivar que el PDI elabore materiales docentes que incorporen la perspectiva de género.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Departamentos y Dirección del Observatorio de la Igualdad

Medida 4.11	**Elaborar un sistema de indicadores que permita identificar la perspectiva de género en los programas docentes**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y EEES y Dirección del Observatorio de la Igualdad

Eje 5: Género y ciencia en la URV

Medida 5.1	**Dar visibilidad a la investigación con perspectiva de género que tenga impacto reconocido y difundir los resultados.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Departamentos y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de acciones desarrolladas

Medida 5.2	**Elaborar un sistema de indicadores que permita identificar la perspectiva de género en los proyectos de investigación.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y Relaciones con las Instituciones Sanitarias y Dirección del Observatorio de la Igualdad

Medida 5.3	**Definir un programa de ayudas de reincorporación a la investigación para las personas de la URV que la hayan abandonado para cuidar de personas dependientes.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y Relaciones con las Instituciones Sanitarias y Dirección del Observatorio de la Igualdad

Medida 5.4	**Incentivar la investigación específica sobre género en la URV.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y Relaciones con las Instituciones Sanitarias y Dirección del Observatorio de la Igualdad

Medida 5.5	**Visibilizar la variable de género en los grupos de investigación.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y Relaciones con las Instituciones Sanitarias y Dirección del Observatorio de la Igualdad

Medida 5.6	**Convocar anualmente una jornada sobre el estado de la investigación en género por ámbitos de conocimiento con la participación de los departamentos.**
Temporalización	Anual
Responsable	Departamentos y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Convocatoria de la jornada – Número de participantes – Número de ponentes

Medida 5.7	**Estimular la presencia creciente de mujeres expertas en los proyectos internacionales.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y Relaciones con las Instituciones Sanitarias y Dirección del Observatorio de la Igualdad

Medida 5.8	**Incentivar que las mujeres se presenten a las convocatorias para la evaluación de los méritos de investigación.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Centros, departamentos y Dirección del Observatorio de la Igualdad

Medida 5.9	**Incrementar el número de mujeres entre las personas expertas, invitadas y conferenciantes en los actos institucionales de la URV, los centros y los departamentos.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Centros, departamentos y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de mujeres invitadas por centros, departamentos y URV

Medida 5.10	**Incrementar gradualmente el número de mujeres en doctorados honoris causa.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Consejo de Gobierno, departamentos y centros
Indicadores evaluación	– Número de mujeres reconocidas con el doctorado honoris causa

Eje 6: Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones

Medida 6.1	**Establecer actuaciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en los órganos de gobierno.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de actuaciones realizadas

Medida 6.2	**Aprobar un plan de formación con sensibilidad de género dirigido a las personas que ocupan o pueden llegar a ocupar posiciones de responsabilidad en la gestión.**
Temporalización	Anual
Responsable	Vicerrectorado de PDI, Gerencia, Dirección del ICE y Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Número de cursos organizados

Medida 6.3	**Realizar un estudio exploratorio para detectar los obstáculos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de gobierno.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Dirección del Observatorio de la Igualdad
Indicadores evaluación	– Realización del estudio

Medida 6.4	**Conseguir una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los órganos de gobierno de la Universidad.**
Temporalización	Permanente
Responsable	Secretaría General y Vicerrectorado de PDI

Medida 6.5	**Dar a conocer el mecanismo de cómputo de la proporcionalidad de hombres y mujeres para fijar la composición de los órganos colegiados electos, especialmente los que están formados por más de una circunscripción.**
Temporalización	2011-2015
Responsable	Secretaría General
Indicadores evaluación	– Número de actuaciones realizadas

Glosario de términos

Acción positiva o medida de discriminación positiva: Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades para las mujeres mediante medidas concretas y puntuales, dirigidas a un grupo determinado, que permitan corregir las discriminaciones que son el resultado de determinadas prácticas o sistemas sociales.

Ejemplo: Llevar a cabo medidas para facilitar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas para evitar que las responsabilidades familiares representen una barrera.

Acoso por razón de sexo: Comportamiento agresivo contra una persona de un sexo determinado solo por el hecho de pertenecer a ese sexo, que pretende atentar contra la dignidad de esa persona y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual: Seguido de comportamientos verbales, no verbales, y/o físicos, de índole sexual, no deseados por la persona receptora, o bien un solo incidente que por su carácter sumamente ofensivo o delictivo puede constituir por sí solo acoso sexual.

Es una manera de abuso que se ejerce desde una percepción o sensación de poder psíquico o físico respecto de la persona acosada y que se puede producir en cualquier ámbito de relación entre personas (laboral, docente, doméstico, etc.), sin que necesariamente haya una superioridad jerárquica.

Cláusula antidiscriminatoria: Cláusula que se incluye en determinados documentos, como puede ser un convenio colectivo, para evitar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades de las mujeres.

Conciliación de la vida personal y laboral: Posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollarse en los diferentes ámbitos.

Ejemplo: Flexibilidad de la jornada laboral, por ejemplo, tener la posibilidad de combinar trabajo a distancia (teletrabajo) y trabajo presencial, una manera de trabajar que facilita una gestión del tiempo adaptada a las necesidades individuales.

Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo: Participación equilibrada de mujeres y hombres en cada una de las tareas y responsabilidades de la vida familiar, tanto del trabajo doméstico como del cuidado de personas dependientes.

Datos desagregados por sexo: Conjunto de informaciones y datos estadísticos desglosados por sexo, lo que permite hacer un análisis comparativo entre mujeres y hombres para detectar las diferencias de género y posibles discriminaciones.

Ejemplo: El porcentaje de mujeres en paro diferenciado del porcentaje de hombres en paro.

Democracia paritaria: Sistema que defiende la participación política de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. Las cuotas o la modificación de las normativas electorales son ejemplos de estrategias para lograr la democracia paritaria.

Discriminación: Aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias por parte de una colectividad a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

Discriminación por razón de sexo: Limitación o anulación del reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en cualquier ámbito debido al sexo de una persona.

Empoderamiento (del inglés *empowerment*): Proceso por el cual una persona o un grupo social desarrolla y refuerza las capacidades personales para participar activamente en la toma de decisiones sobre la propia vida y la de la comunidad en términos económicos, políticos o sociales.

Estereotipo de género: Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y los hombres.

Ejemplo: Se dice que los hombres son valientes, decididos, desafiantes, dinámicos, racionales, francos, etc., y que las mujeres son sumisas, sensibles, pasivas, tiernas, pacientes, bondadosas, etc.

Formación en igualdad: Formación en materia de género para profesionales a fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Concretamente, se trata de la formación relativa a los conceptos, los saberes, las técnicas, las aptitudes y las competencias necesarios para incorporar la perspectiva de género y promover la igualdad.

Género: Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y de comportamiento a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.

Ejemplo: Tradicionalmente se ha atribuido a las mujeres la función de cuidar de los hijos y/o hijas, pero no hay ninguna razón biológica que explique por qué deben ser las mujeres las que lleven a cabo estas tareas de cuidado.

Igualdad de derecho o igualdad formal: Condición de ser iguales mujeres y hombres en la legislación.

Ejemplo: En España este principio de igualdad queda establecido en la Constitución de 1978. El artículo 14 de la Constitución dispone lo siguiente: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Igualdad de género: Condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Condición de ser iguales mujeres y hombres en el ámbito laboral, social, cultural, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

Indicador de género: Medida, número, hecho, opinión o percepción que muestra la situación específica de las mujeres y los hombres, así como los cambios que se producen en los dos grupos a través del tiempo. El indicador de género es una representación de un fenómeno determinado que muestra total o parcialmente una realidad y que tiene la función de hacer visibles los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo.

Ejemplo: Tasa de parcialidad involuntaria por sexo (número de mujeres y de hombres que trabajan de manera remunerada a tiempo parcial por razones de dedicación obligada a otros trabajos).

Paridad: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o discriminación. Este equilibrio se basa en la premisa de que ninguno de los dos sexos esté representado por más del 60% ni por menos del 40%.

Perspectiva de género: Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando cómo las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural y encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Conjunto de estrategias destinadas a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos en cualquier ámbito.

Política de conciliación: Actuación que pretende incrementar la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores y permitir mayor compatibilidad entre ambas.

Ejemplo: Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.

Política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Conjunto de medidas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones para combatir una situación de desigualdad y de discriminación entre mujeres y hombres.

Proceso de selección igualitario: Procedimiento por el cual una empresa elige, para ocupar un puesto de trabajo determinado, la persona que más se adecua a las necesidades de la organización sin aplicar ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Rol de género: Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente, una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.

Ejemplo: Uno de los roles asignados tradicionalmente a los hombres es ser los responsables de las actividades productivas y las actividades políticas. Uno de los roles asignados tradicionalmente a las mujeres es cuidar de los hijos y/o hijas, cuidar de las personas dependientes y ser la responsable de las relaciones afectivas.

Sexismo: Actitud basada en una serie de creencias que legitiman la hegemonía de los hombres sobre las mujeres.

Sexismo en el lenguaje: Atribución de características no inherentes a la lengua, a su estructura ni a su funcionamiento que responden a cuestiones de transmisión cultural.

Transversalización de género (del inglés *gender mainstreaming*): Estrategia a largo plazo que incorpora la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las políticas y actuaciones de un gobierno. La transversalización de género implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y

las actuaciones para tener en cuenta las necesidades y los intereses tanto de las mujeres como de los hombres.

Violencia de género: Acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tiene o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, así como las amenazas de tales actos, la coacción y la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada. La violencia de género es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los hombres y las mujeres.

Estos términos se han extraído de las publicaciones siguientes:

Direcció General de Funció Pública (2010). *Guia per al disseny i la implantació del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'administració pública de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Departament de Governació i Administracions Públiques, Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Direcció General d'Oportunitats en el Treball (coord.) (2008). *Recull de termes*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball.

Términos y legislación que los recoge

Acciones positivas: Art. 11 LOIEMH.[6] «1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.»

Acciones positivas en las actividades de formación: Art. 60 LOIEMH. «1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos

6 LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.»

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Art. 7 LOIEMH. «1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.»

Composición equilibrada/Democracia paritaria: Disposición adicional primera de la LOIEMH. «*Presencia o composición equilibrada*. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.»

Contrataciones: Art. 33 LOIEMH. «*Contratos de las Administraciones públicas.* Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.»

Desagregación de datos por sexo: Art. 20 LOIEMH. «*Adecuación de las estadísticas y estudios*. Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias

en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.»

Discriminación directa: Art. 6.1. LOIEMH. «Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.»

Art. 7.3. LOIEMH. «Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.»

Art. 7.4. LOIEMH. «El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.»

Art. 8. LOIEMH. «Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.»

Art. 9 LOIEMH. «También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

Discriminación indirecta: Art. 6.2. LOIEMH. «Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.»

Art. 6.3. LOIEMH. «En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.»

Art. 10. LOIEMH. «Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.»

Docencia e investigación: Art. 24.2. LOIEMH. «Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.»

Art. 25. LOIEMH. «1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. 2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.»

Art. 41.4. LOMLOU.[7] «Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos.»

Arte. 4.7 LOMPIVG.[8] «Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.»

7 LOMLOU: Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

8 LOMPIVG: Ley Orgánica 1/2001, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres: Art. 3 LOIEMH. «*El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.* El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.»

Art. 2.1 LOIEMH. «*Ámbito de aplicación.* Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.»

Art. 14 LOIEMH. «*Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos*. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.»

Art. 15 LOIEMH. «*Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres*. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.»

Estatuto del Estudiante Universitario: Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre.

Art. 4. «*No discriminación*. Todos los estudiantes universitarios, independientemente de su procedencia, tienen el derecho a que no se les discrimine por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas y de respeto a los ciudadanos, base constitucional de la sociedad española.»

Art. 7. «*Derechos comunes de los estudiantes universitarios*. 1. Los estudiantes universitarios tienen los siguientes derechos comunes, individuales o colectivos:

b) A la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

d) A una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad.

r) A la libertad de expresión, de reunión y de asociación en el ámbito universitario, exenta de toda discriminación directa e indirecta, como expresión de la corresponsabilidad en la gestión educativa y del respeto proactivo a las personas y a la institución universitaria.

s) A tener una representación activa y participativa, en el marco de la responsabilidad colectiva, en los órganos de gobierno y representación de la Universidad, en los términos establecidos en este Estatuto y en los respectivos Estatutos o normas de organización y funcionamiento universitarios.

w) A recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Art. 8. «*Derechos específicos de los estudiantes de grado*. Los estudiantes de grado tienen los siguientes derechos específicos:

c) A elegir grupo de docencia, en su caso, en los términos que disponga la universidad, de forma que se pueda conciliar la formación con otras actividades profesionales, extra-académicas o familiares, y específicamente para el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.»

Art. 34. [De la participación y la representación estudiantil] «*Principios generales*. La universidad, como proyecto colectivo, debe promover la participación de todos los grupos que la integran. Los estudiantes, protagonistas de la actividad universitaria, deben asumir el compromiso de corresponsabilidad en la toma de decisiones, participando en los distintos Órganos de Gobierno a través de sus representantes democráticamente elegidos. Promoviendo y siguiendo los principios de paridad entre sexos y del equilibrio entre los principales sectores de la comunidad universitaria.»

Art. 35. «*Elección de representantes*. 3. Las universidades impulsarán la participación activa de las y los estudiantes en los procesos de elección, proporcionando la información y los medios materiales necesarios y fomentando el debate, así como facilitando y promoviendo la implicación del alumnado en el diseño de los mecanismos para el estimulo de la participación de los estudiantes.

5. Se promoverá que la representación estudiantil respete el principio de paridad, con participación proporcional de hombre y mujeres. Asimismo, se promoverá la participación de las personas con discapacidad en dicha representación estudiantil.»

Art. 38. «*Participación estudiantil y promoción de asociaciones, federaciones y confederaciones de estudiantes.* 1. En los términos establecidos por este Estatuto y por las normativas propias de las universidades, se impulsará la participación estudiantil en asociaciones y movi-

mientos sociales, como expresión de la formación en valores de convivencia y ciudadanía.

2. Dentro de los fines propios de la universidad, se promoverá la constitución de asociaciones, colectivos, federaciones y confederaciones de estudiantes, que tendrán por objeto desarrollar actividades de su interés, en el régimen que dispongan sus estatutos.

3. Los estudiantes, individualmente y organizados en dichos colectivos, deben contribuir con proactividad y corresponsabilidad a:

a) El equilibrio, la paridad y la igualdad de oportunidades en la representación estudiantil y en los órganos de representación de las asociaciones.

b) La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la formulación de sus proyectos.

5. Las administraciones con competencia en materia universitaria y las universidades, destinarán en sus presupuestos las partidas correspondientes, que permitan subvencionar la gestión de estas asociaciones y la participación en ellas de los estudiantes respetando el principio de igualdad y no discriminación por razón de edad, sexo, raza, religión, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, o cualquier otra circunstancia personal o social.»

Formación: Art. 24.1. LOIEMH. «*Integración del principio de igualdad en la política de educación*. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.»

Art. 61.2. LOIEMH. «*Formación para la igualdad.* La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.»

Art. 7. LOMPIVG. «*Formación inicial y permanente del profesorado*. Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias

para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.

d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.»

Impacto de género: Art. 19 LOIEMH. «*Informes de impacto de género.* Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.»

Art. 55 LOIEMH. «*Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.* La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.»

Indicadores: Art. 20 LOIEMH. «*Adecuación de las estadísticas y estudios.* Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.»

Lenguaje no sexista: Art. 14.11 LOIEMH. «*Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos*. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.»

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Art. 44 LOIEMH. «1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. 3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.»

Art. 57 LOIEMH. «*Conciliación y provisión de puestos de trabajo*. En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.»

Art. 56 LOIEMH. «*Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre

la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.»

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: Art. 48.1 LOIEMH. «Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.»

Planes de igualdad: Art. 46 LOIEMH. «*Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas*. 1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.»

Principio de igual remuneración: Art. 28 del ET.[9] «*Igualdad de remuneración por motivo de sexo*. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.»

Protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: Art. 62 LOIEMH. «Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.»

Prueba: Art. 13 LOIEMH. «*Prueba*. 1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior,

9 ET: Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm.75, de 29 de marzo).

el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.»

Prueba de acceso: Art. 61.1 LOIEMH. «*Formación para la igualdad*. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.»

Unidad de igualdad: Disposición adicional duodécima LOMLOU. «*Unidades de igualdad*. Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.»

Art. 77 LOIEMH. «*Las unidades de igualdad*. En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.

c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.»

Violencia de género: Art. 1.3 LOMPIVG. «La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.»

Art. 14 LOIEMH. «*Criterios generales de actuación de los poderes públicos*. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: [...] 5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

OBSERVATORI DE LA IGUALTAT de la Universitat Rovira i Virgili

Quaderns de la Igualtat es una iniciativa del Observatorio de la Igualdad de la Universidad Rovira i Virgili. Esta publicación representa la materialitzación de varias medidas previstas en el I Plan de Iguadad (2007-2010) y también en el II Plan de Igualdad (2011-2015) de la URV. Estas acciones plasman el compromiso de la Universidad con los valores de la igualdad y la no discriminación. Quaderns de la Igualtat es un espacio que sirve para difundir la actividad investigadora en materia de políticas de igualdad por razón de género y aspira a facilitar a la comunidad académica y científica una nueva herramienta al servicio de la transferencia de conocimiento sobre mujeres y feminismo.

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER

Equality Igualdad de Género

[p u b l i c a c i o n s] urv